



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	外国人労働者の就業条件と生活環境に関する一考察：北海道の大規模野菜生産法人有限会社A農園における特定技能外国人等を対象として
Author(s)	袁，可可；板橋，衛
Citation	北海道大学農経論叢，78，1-10
Issue Date	2025-03-31
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/94434
Type	departmental bulletin paper
File Information	01_yuan.pdf



外国人労働者の就業条件と生活環境に関する一考察 －北海道の大規模野菜生産法人有限会社A農園における 特定技能外国人等を対象として－

袁 可 可・板 橋 衛*

A Study on Employment Conditions and Living Environment for Foreign Workers: Focusing on Specified Skilled Foreign Workers in Large-Scale Vegetable Production Corporations in Hokkaido

Keke YUAN, Mamoru ITABASHI*

Summary

The purpose of this study is to evaluate the employment and living conditions of foreign workers in large-scale agricultural corporations in Hokkaido, focusing on those working under the Specified Skilled Worker SSW system. This study examines a large-scale vegetable production corporation in central Hokkaido, analyzing its employment structure, foreign workers' career intentions, and their evaluations of working and living conditions. The findings indicate that, while the workers generally appreciate the working environment and employment stability, dissatisfaction arises due to seasonal income fluctuations. Additionally, the study reveals a reluctance among foreign workers to pursue managerial positions, primarily due to social dynamics among colleagues. Moreover, although the living environment is deemed adequate, there is limited integration with the local community. The study suggests that, rather than hierarchical promotions, wage structure improvement may be more effective in maintaining the long-term engagement of foreign workers.

Key words : foreign workers, Hokkaido agriculture, Specified Skilled Worker, living environment

1. はじめに

日本の農業は、家族経営の減少や農業労働力の高齢化により深刻な人手不足に直面している。この課題を補完する手段として、外国人労働者の受け入れが重要性を増している（堀口，2023）。特に、特定技能制度に基づく外国人労働者は、日本の労働法に基づく保護を受けるとともに、日本人と同等の待遇が保証されるため、長期にわたる雇用が可能であり、農業分野における重要な労働力供給源となりつつある（宮入，2022a）。酪農や野菜分野において特定技能外国人（以下、「特技

外」）の受け入れが早く進んでいる北海道農業においては、特定技能制度が農業分野の持続可能性に重要な役割を果たすと考えられている。

宮入（2022a）は、作業内容と雇用形態における柔軟性がある農業分野は特技外にとって魅力的な仕事場であると指摘している。しかし、日本人労働者との待遇格差が未だあること（堀口，2023）や技能実習生よりも高度な技能や役割が求められることに対する訓練や指導体制の整備不足（宮入，2022b）が課題とされている。また、日常生活面における課題も指摘されている。特に生活インフラが縮小する農村部において、外国人労働者に対する支援の重要性が増すとしている（宮入，2022c）。

*Corresponding author: itabashi.m@agr.hokudai.ac.jp

今後、農業分野における特技外の受け入れ競争が地域間、産業間で激化する可能性が増すことが考えられる（宮入・東山，2023）。そのため、受入側には、特技外側の意向を重視した就業条件や生活環境の整備を図っていくことが重要である。

しかし、制度導入からの日が浅く、こうした特技外の意向を踏まえた雇用側の体制のあり方に関する研究は少ない。日本の農業生産において、特技外として長期的な人材として安定的に確保するためには、外国人労働者が自らの人生の中で、日本での就労をどのように位置づけているかを把握した上で、雇用側は就業条件と生活環境を改善する必要がある。

そこで本稿では、まず、特定技能制度に基づく外国人労働者の長期的な雇用を実現させている大規模野菜生産法人有限会社A農園（以下、A農園）を対象として、雇用側であるA農園における就業条件と生活環境の改善の取り組みを分析する。また、特技外等（註1）を対象としたアンケート調査から、A農園の就業条件と生活環境に対する評価を把握する。そして彼らがそのように評価した要因を、日本での就労目的や意向と関連させて分析することにより、特定技能制度に基づく外国人労働者に対する雇用側の受け入れ体制のあり方について考察することを課題とする。

調査実施は2023年7月～12月である。受入体制についてはA農園経営主への聞き取り調査を行った。特定技能外国人等へのアンケートは、予備調査として聞き取り調査を行い、それに従ってアンケート票を作成した。アンケート調査は日本語と母国語に翻訳して配付したが、回答が難しい場合にはベトナム語と中国語の通訳を介して回答いただいた。

2. A農園の概要と特技外等の受入体制

1) A農園の経営概要

A農園は、現在の経営主が家業を継ぎ、1972年に法人化した。資本金は3,800万円、経営面積は約90haであり、そのうち自作地は約30haである。少量多品目生産を基本とし、50種類以上の野菜を中心に、小麦や大豆などの畑作物も生産・販売を経営の中心しており、加工業者やスーパーなどの実需者と契約して生産している野菜も多く見られ

る。特に、軟白みつば、青ねぎ、調理用トマト、ミニセロリーなどは、北海道内外で高い評価を受けており、販売先は200社以上に及んでいる。

また、A農園は、設立当初から独特な経営戦略を展開し、1983年には有機農業に取り組むと同時に直接販売を開始した。さらに、2012年にはJGAP認証を取得し、持続可能な農業の実践に努めている。そうした中で、外国人労働者の受け入れは2008年から実施している。

2) 特技外等の構成

A農園は、2023年時点では9名の日本人正社員と約30名の日本人パート労働者を雇用している。これに加え、第1表に示したように特技外等を積極的に受け入れており、2023年7月時点では32名の特技外等が就業していた。なお特技外は全て1号であり、21名である。

特技外等の国籍は多岐にわたっており、ベトナムが一番多く15名（うち特技外13名）であり、次いでカンボジア12名（うち特技外5名）である。また、中国の2名とインドネシアの1名は全員が特技外である。

年代は20代の若年層が半数以上を占めているが、30代が11名、40代が2名である。男性の割合が約6割で、既婚者も多い。

在籍年数の最長はベトナムからの男性の特技外であり8年におよぶ。彼は、A農園での技能実習生に始まり、特技外へ移行した。このようにA農園内で技能実習生から特技外へ移行した外国人は10名（ベトナム8名、中国2名）と、特技外の半分ほどを占める存在である。在籍年数は3～8年と幅があり、長く在籍しているため、年齢層は27～43歳と少し高くなっている。

一方で1～2年と比較的在籍年数が短い特技外は、異業種からの転職である場合が多い。これに該当するのがNo.11～15の5名であり、ベトナムから4名、インドネシアから1名となっている。年齢層は24～35歳であり、比較的に若い年齢構成である。

2023年から特技外となっているNo.21～25はA農園が日本での最初の就業先である。申請予定者のNo.17～20と特定活動の在留資格を持つNo.26～32はA農園に来て日が浅いが、雇用条件の改善を目的に特技外へ移行するための申請を行っている。

第1表 A農園の特定技能外国人等の基本情報（2023年時点）

	国籍	年齢	性別	在留資格	A農園在籍年数	摘要
1	ベトナム	30	男	特定技能1号	8年	技能実習1・2・3号からの移行
2	ベトナム	41	男	特定技能1号	7年	技能実習1・2号からの移行
3	ベトナム	27	男	特定技能1号	7年	技能実習1・2号からの移行
4	ベトナム	32	男	特定技能1号	6年	技能実習1・2号からの移行
5	ベトナム	33		特定技能1号	5年	技能実習1・2号からの移行
6	ベトナム	28	男	特定技能1号	4年	技能実習1・2号からの移行
7	ベトナム	28	男	特定技能1号	4年	技能実習1・2号からの移行
8	ベトナム	27	男	特定技能1号	3年	技能実習1・2号からの移行
9	中国	43	女	特定技能1号	3年	技能実習1・2号からの移行
10	中国	38	男	特定技能1号	3年	技能実習1・2号からの移行
11	ベトナム	35		特定技能1号	2年	異業種派遣雇用グロップからの移行
12	ベトナム	29	女	特定技能1号	1年	異業種からの転職
13	インドネシア	25	男	特定技能1号	1年	異業種からの転職
14	ベトナム	28	男	特定技能1号	1年	異業種派遣雇用グロップからの移行
15	ベトナム	23	女	特定技能1号	1年	異業種からの転職
16	ベトナム	24	女	特定技能1号	2023年から	技能実習1・2・3号からの移行（他社にて）
17	ネパール	24	男	技能実習生1号	2023年から	
18	ネパール	24	男	技能実習生1号	2023年から	
19	ベトナム	35	男	技能実習生1号	2023年から	
20	ベトナム	23	男	技能実習生1号		
21	カンボジア	34	女	特定技能1号	2023年から	
22	カンボジア	30		特定技能1号	2023年から	
23	カンボジア	37	女	特定技能1号	2023年から	
24	カンボジア	36		特定技能1号	2023年から	
25	カンボジア	25	男	特定技能1号	2023年から	
26	カンボジア	28	女	特定活動	2023年から	
27	カンボジア	27	女	特定活動	2023年から	
28	カンボジア	32	女	特定活動	2023年から	
29	カンボジア	28	女	特定活動		技能実習は一農場5名 もう定員オーバー
30	カンボジア	31	女	特定活動		
31	カンボジア	38	男	特定活動		
32	カンボジア	27	男	特定活動		
	インドネシア			インターンシップ	これから迎える予定	
	台湾			インターンシップ	これから迎える予定	
	ベトナム			技能実習生2号	これから迎える予定	特定技能1号申請中

資料：調査より著者作成。

注：年齢と性別およびA農園在籍年数の空欄は不明であることを意味する。

3）A農園における特技外等の雇用体制と生活環境の整備

（1）業務実施体制

A農園の業務は農産、パック、営業、納品、催事、加工、体験、直売、パーベキュー、修理の10部門に分かれている。そのうち農産部門の下には4つの班が設けられている。その班は特技外と日本人従業員が混合で構成されており、共同で働い

ている。班員は固定的ではなく、他班との交流もあり、特技外と日本人とのコミュニケーションの幅は大きい。そのため、業務において困難な状況に直面した際、特技外等は日本人および外国人の同僚や先輩、管理者とスタッフと相談しながら農作業に従事している。また、社長に直接指導を求めることも可能となっている。

冬季は圃場での仕事量が少なくなるため、味噌

や漬物といった加工食品の製造業務に従事する。このことは、特技外等の雇用安定にも寄与している。特に冬季における安定的な就労機会の提供は、次にみる給与水準にも関連している。

(2)給与体系

第2表はベトナムからの特技外2名の2023年度の給料明細である。農繁期には月収が高く、ベトナムAさんの2023年10月の月収は40万円を超えている。農繁期には農作業の量も多く、特技外等の多くが自主的に残業を希望する傾向にあるためで

ある。

アンケート調査時における聞き取り調査によると、A農園の多くの特技外等は毎月10～15万円を母国の家族に送金して貯金している。貯金の主な目的は結婚費用やバイクの購入、母国での家の建設、および日本への渡航時に発生した借金の返済である。一方、本人たちの日本での生活費は、毎月の平均で賃料に1万円、食費に3万円、水道光熱費に7千円、通信費に3,300円、日用品の購入に7,600円程度であり、収入のほとんどを母国へ

第2表 A農園の特定技能外国人等の給料情報（2023年時点）

ベトナムA(年間)	正規給与	残業	交通費	加算有給	合計
R4.11.1	229,726	109,181	5,200		344,107
12月	160,147	5,987		8,883	175,017
R5.1.1	175,648			8,883	184,531
2月	201,163				201,163
3月	217,535				217,535
4月	204,908	4,572	1,400	17,765	228,645
5月	224,327	33,528	5,100	8,883	271,838
6月	209,262	63,462	4,800	8,883	286,407
7月	230,945	123,332	5,200	8,883	368,360
8月	218,144	115,277	5,000	8,883	347,304
9月	222,063	108,202	5,000	8,883	344,148
10月	244,205	139,392	5,200	11,741	400,538
11.12.4.5月平均		254,902		6～10月合計	1,746,757
1～3月平均		201,076		6～10月平均	349,351

ベトナムB(冬帰国)	正規給与	残業	交通費	加算有給	合計
R4.11.1	211,200	105,900			317,100
12月	148,800	8,000			156,800
R5.1.1	7,680			16,320	24,000
2月					0
3月	8,160			130,560	138,720
4月	186,690	7,350			194,040
5月	223,604	41,038			264,642
6月	216,580	73,398			289,978
7月	216,580	125,971			342,551
8月	224,910	136,588			361,498
9月	216,580	106,575			323,155
10月	225,420	134,619			360,039
11.12.4.5月平均		233,146		6～10月合計	1,677,221
1～3月平均		54,240		6～10月平均	335,444

資料：調査より著者作成。

註：「加算有給」は、本来は有給休暇で休むはずの日に出勤したため、その分が給料として加算されていることを指す。

の送金・貯金に当てていることが明らかである。

他方、冬季の月収は、夏の繁忙期の半分以下にまで減少する。加工食品の製造などの業務があるものの、作業量が少ないためである。そのため、ベトナムBさんのように母国に一時帰国する特技外等も少なくない。特技外は、季節によって働き方の柔軟性が確保されているためであり、A農園側としても、こうした特技外等が冬季に母国へ帰国することを積極的に奨励している。

(3) キャリアパスの提供

A農園には長期間勤務している特技外がいるが、この中には日本人以上に優れた技能を身につけている方もおり、経営者は着目している。そうした特技外に対しては、現状では仕事内容自体は大きく変えないが、指導者としてのスキルを身につけ、現場でリーダーシップを発揮できるようになることを前提とした指導もしている。A農園はこうした人材を幹部候補として積極的に登用する方針を持ち、彼らが現場リーダーやマネージャーとして活躍できる環境を整備することを目指している。

こうした取り組みは、特技外等を一時的な労働力ではなく、組織の重要な一員として育成する姿勢を示すことでもある。特定技能1号、さらには2号へと移行することを支援することは、A農園の経営安定化や競争力強化そのものを図ることでもあるのである。

(4) 生活環境の整備

A農園では、特技外等向けに社宅が用意されており、多くの特技外等が社宅に居住している。社宅の立地は市街地から車で約10分圏内と比較的便利な場所にある。社宅に住むことを選択する特技外等が大半を占めるが、一戸建て住宅に移り住むケースも見られる。これは、より広い生活空間を求めたり、家族と同居したりするための選択と考えられる。食事面では、基本的に各自で準備することが一般的であり、A農園から提供されることはない。そのため、社宅での自炊が必要となる。

通勤手段としては、多くの特技外等が自転車を利用している。法人では無料の貸し出し自転車を用意しており、日常的な通勤や買い物にも活用されている。ただし、冬季になると積雪の影響で自転車の利用が難しくなるため、法人による送迎

サービスが提供される。

地域活動や地元民との関わりについては、社宅の隣に日本人が住んでいないことから、触れる機会がそもそもない。そのため、地域コミュニティとの交流が生まれにくく、特技外等が地域社会に溶け込む機会が少ないと見られる。

(5) 日常的なサポート体制

特技外等が働きやすい環境を整備するため、A農園の経営主は、特技外等が仕事や生活で困難に直面した際には、日本人従業員が即座に支援できるように、作業を中断しても問題解決に当たることを指示している。この支援には仕事上の課題だけでなく、日常生活の困りごとや文化的・言語的な壁を乗り越えるためのサポートも含まれている。

そうした日常的なサポートにおいて特筆すべきは日本人従業員のB氏の存在である。彼の位置づけと行う仕事は非常に特殊であり、重要な役割を担っている。彼は特技外等の送迎を頻繁に行い、特に遅くまでの仕事や天候が悪いときには、安全のために送迎を担当する。基本的には、社長を含めていつでもコミュニケーションを取ることができるが、B氏のような日本人従業員を設置することで、家族や友人という個人的な関係ではなく、職務を超えて特技外等の問題解決に取り組んでいる。

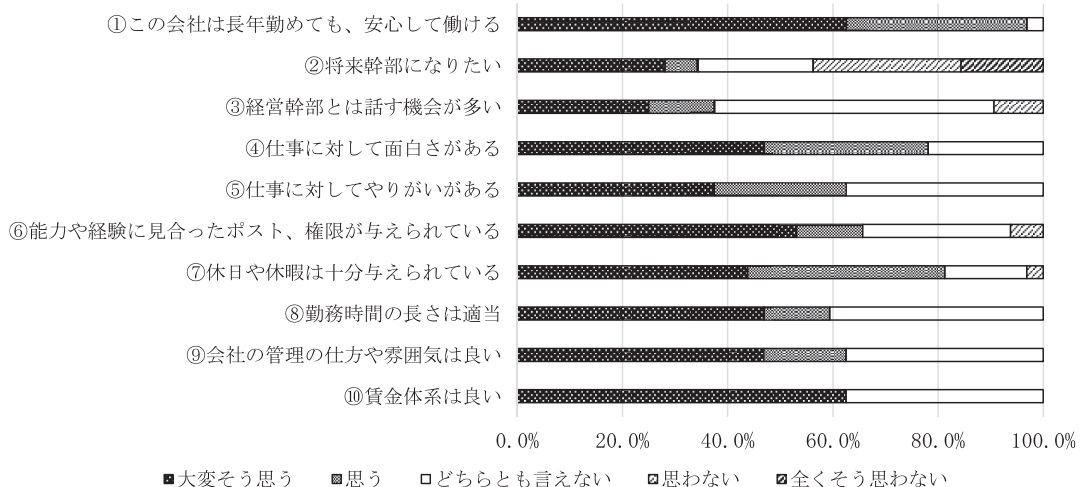
3. 特技外等による就業環境に関する評価

1) 労働条件に関する評価

第1図には、A農園の就業環境に関する評価結果が示されている。なお、本調査では「大変そう思う」と「思う」を合わせた回答を肯定的な意見として解釈し、その数値を評価した割合としてみていく。

まず、仕事に関する評価を見ると、78%が④仕事に対する面白さがある、63%が⑤仕事に対してやりがいがある、と回答している。これらの結果は、A農園における業務内容に対して魅力を感じて、高いモチベーションを有して仕事に取り組んでいることがわかる。

また、⑦休日と休暇は十分与えられている、と81%の肯定的評価がある。他方で、回答者の59%は⑧勤務時間の長さは適当と見ているが、どちらとも言えないと回答した割合も41%で一定の割合



第1図 A農園の特定技能外国人等による就業条件に対する評価

資料：調査より著者作成

を占めていた。これは労働時間の長さを問題にしたことよりも、冬季の作業量の減少に対する評価と見られる。

組織運営に関する評価では、⑨会社の管理の仕方や雰囲気は良い、との回答が63%の回答者があり、⑩賃金体系が良い、との回答は63%である。これらの点は先述した社内の運営体制が特技外等に支持されていることを示していると考えている。しかし、⑨⑩共にどちらとも言えないの割合が一定程度ある。⑩に対しては前述したような冬季の収入減少、⑨に対しては次にみるように将来の経営参加に対する考え方が関係しているとみられる。

2) 将来の経営参加への低い意向

第1図においては、①この会社は長年勤めても安心して働ける、との回答が97%あることがわかる。また⑥能力や経験に見合ったポスト、権限が与えられている、という点でも66%の評価を示している。しかし、②将来幹部になりたい、という点については、肯定的な評価が40%を下回る。同じ班内で農作業を実施し、その中ではコミュニケーションが十分にとれている体制と思われたが、実際には、経営幹部との話す機会はあまり多くないとみられる。そのことが、将来幹部になりたいという答えが低くなっていることと関係していると考えられる。

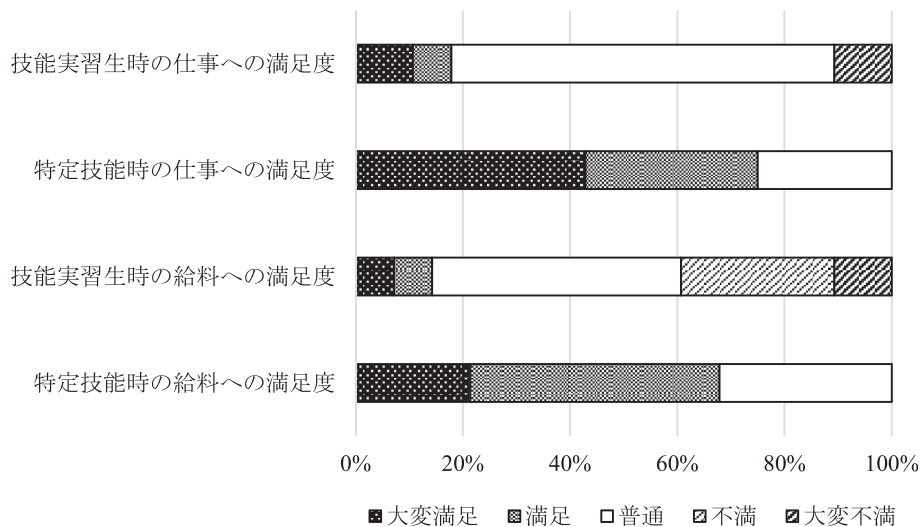
また、将来幹部になりたくない理由として、職

場でリーダーシップを獲得する立場になることを望んでいないことが挙げられた。それは周囲が同僚や友人であるため、彼らの上に立つことを望んでいないのである。大多数の人々は、周囲の人々と同じ立場にいることを好み、関係が良好であるために、自身が命令や指示を出すことが困難だと感じている。周囲の同僚や友人と役割や立場に違いが生じることで、心理的な「隔たり」や疎外感を感じることもある。このような状況は、昇進した労働者が孤立感を抱き、組織への帰属意向が低下する可能性を示唆している。そのため、聞き取り調査では、幹部として管理者の役割を担うのは日本人の方が良いと述べていた。

3) 特定技能化したことへの評価

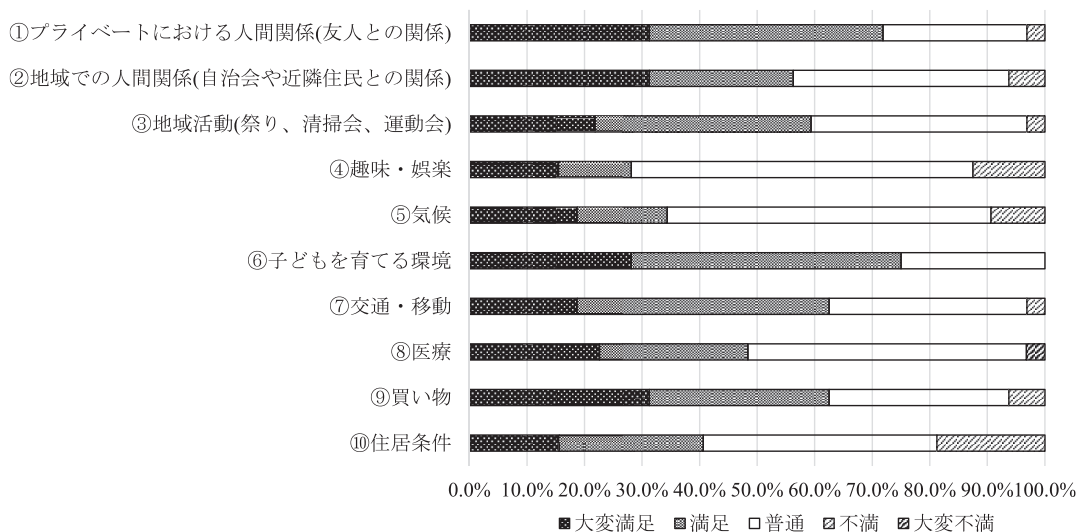
技能実習生の時と雇用条件に対する相違を示した第2図からは、特定技能になってからの仕事および賃金に対して、「大変満足」や「満足」という肯定的な評価は大きく高まっていることがわかる。特に、技能実習生時代を他の職場で経験した者からは、技能実習生の待遇が比較的低く、賃金も低く、残業が多く、十分な休息が確保されていなかったという声が聞かれた。こうした人たちはA農園に就労することで業務内容と給与水準が改善されており、特定技能化したことと関連して、極めて高い評価となったとみられる。

また、アンケート調査から、来日前後の仕事に



第2図 A農園の特定技能外国人等による仕事や給料への満足度

資料：調査より著者作成



第3図 A農園の特定技能外国人等による生活環境への満足度

資料：調査より著者作成

対する満足度は19%から94%に向上し、賃金に関しても、来日前は13%だったのに対し、来日後は80%に達していることがわかる。

4. 特技外等による生活環境への評価

1) 日常生活に対する評価

第3図には、生活環境に関する満足度を示した。「大変満足」と「満足」を合わせた回答を、肯定的な意見を持っていると解釈して数値を示

す。④趣味・娯楽について肯定的に回答したのはわずか28%であり、不満という回答が13%と他に比べて高かった。娯楽のための施設の選択肢が少ないためとみられる。

⑦交通・移動、⑨買い物に関する満足度は、半分以上の人が肯定的に評価している。日常生活で重要となる買い物は、週に1、2回、B氏の運転する車での送迎、または夏季には会社が提供する自転車を使用して行われている。より利便性を高

めるため、現在日本の運転免許証を持っている外国人はいないが、アンケート調査では94%の人が日本の運転免許を持ちたいと考えていた。

⑧医療については半分以下が肯定的に答えていたが、不満が3%と少ないことから、ある程度は安心して病気やけがに対応できているとみられる。職場における医療面の体制では、事務所には緊急用の薬箱が用意されており、速やかに手当てをすることができる。また、近くの病院は車で15分の範囲にあり、すぐに向かうことができる。重篤な症状の場合は札幌市の大きな病院で治療を受けることも可能な立地である。調査時において、けがを負っていた人が見られたが、定期的に通院しており、B氏からの翻訳の支援を受けながら治療に当たることが出来ていた。その人はこの医療体制に非常に満足していると述べている。

⑩住居条件に関しては、満足度は高くはないといえる。肯定的な回答者は41%と、他の項目と比較するとやや低い割合であり、不満が19%と10項目の中では最も高い割合であった。これに付随するのが⑤気候に対する評価であると考えられる。⑤について肯定的な回答は34%であり、不満は9%である。冬季が寒く燃料代が高くなるためと考えられる。家賃は高いとは思われていないが冬の燃料代の支出により、住居条件に対しても不満が高くなっているとみられる。特に東南アジアなど比較的温暖な気候で育った人にとっては尚のことと考えられる。

また、住居条件については、冬の寒さだけでなく、スペースの狭さやWi-Fiが利用できない場所にあることも課題として挙げられる。また、設置されているWi-Fiの速度が遅く、使いにくいという不満の声もあった。さらに、インターネットの利用料が高いことに対する不満も見られた。

2) 地域との関連性における評価

他方、①プライベートにおける人間関係の評価は高い。これは従来から存在する人間関係と、オンラインでの母国とのコミュニケーションが可能なのが表れている。A農園で働くことになった契機は、親戚や友人からの紹介によることが多い。そのため、元からの人間関係が良好に築かれているのである。

②地域での人間関係（自治会や近隣住民との関

係）に関しては、肯定的評価の合計は56%であり、高いと見られる。しかし、「どちらとも言えない」と回答した割合は38%であり、中立的評価も多い。③地域活動（祭り、清掃会、運動会）に関しても、肯定的評価の合計は59%であるが、「どちらとも言えない」と回答した割合が38%であり、こちらも中立的評価が高い。地域活動については、比較的多くの回答者が肯定的に評価している一方で、地域での人間関係に関しては、肯定的評価の割合がやや低く、否定的意見も多少見られる。これらの結果は、地域活動自体には一定の魅力や参加意欲があるが、その機会が少ないことなどが考えられる。実際には地域住民との関係がほとんどない点も考慮する必要があり、これは自治会や近隣住民側の課題でもあると見られる。

この点は⑥子どもを育てる環境への評価についても同様である。子供を育てている人の中には、すべての子どもが母国におり、基本的に両親に預けているケースが多い。この点は後述するように日本での子育てに対する考え方が関係している。また、未婚の若者も多く、まだ将来のことを考えていない人もいる。

3) 生活面の悩みの解消法

多くの特技外等は親戚・知人の紹介によりこの場所での仕事を始めており、問題や困難に直面した際には、先輩や日本人の上司に助けを求めることが一般的である。また、一部の特技外等は、母国の家族と相談することもあるようである。

アンケート調査と並行して実施した聞き取り調査によると、ほぼ全員の特技外等が生活上の悩みがある際には、家族ではなくB氏と相談すると答えていた。特技外等は、社長を含めて他の社員といつでもコミュニケーションを取ることができるが、B氏のような日本人従業員が存在し、彼らのあらゆる悩みを聞き、解決に尽力していることが良好な生活環境の形成に大きな役割を果たしており、特技外等に安心感を与えている。このアプローチは、特技外等が生活する上での適応を促進し、快適な環境を提供する上で重要な役割を果たしている。

こうしたことから、生活面においては特に悪い評価は見受けられないのである。

5. おわりに

A農園に就業している特技外等は、A農園の就業条件とその環境については肯定的評価を示していた。また、生活実態に対しても比較的評価が高かった。そのため、多くの特技外等は今後特定技能2号を取得して、長期にわたって働き、収入を得るという意向を有していた。

しかし、日本で長く働きたいと思いつつも、最終的には多くの特技外等が母国に帰国する意向であり、永住する意向を持つものは少なかった。つまり、大部分の特技外等は最終的には母国で家族と共に生活したいと考えており、一生日本に留まる意向はない。これは、特技外等のキャリア観と生活の優先順位について次のような考え方に基づくものと見られる。

A農園で働く特技外等にとっては、「家族がいる場所こそが家」であり、子どもを日本に連れてきて教育を受けさせることを考えている人はほとんどいない。そして、日本で十分な資金を蓄え、経験や技術を学んだ後に母国に帰り、自分の農業経営を開くことを考えている。これは、経済的な自立と専門的なスキルの向上のためであり、自国でのキャリア構築に向けた野望を持っていることを示している。彼らにとって、日本での仕事は収入を得るため手段である。プロフェッショナルな成長の機会であるため、就業条件と環境の良いA農園で長く働きたいと思う一方で、家族との絆や母国での生活に対する重要な価値観も有している。この二つの側面のバランスが、彼らのキャリアと生活の選択に大きな影響を与えていることが分かる。

このような価値観を有する外国人労働者にとっては日本で働く際に最も重視するのは、賃金水準など収入に関わる労働条件である。職場環境に対する評価が高かったA農園に対しても、休暇よりも収入増につながる働き場の提供を強く求めているのである。

それゆえ、今回重要であると仮定した日本での生活環境に求める要望は二の次となりやすい。A農園の事例では生活環境の改善に求めるのはわずかにインターネット環境の改善や寒さの緩和といったものであった。地域住民との関係や子育て

環境など、長くそこで生活することと前提とした生活環境への要望は少なかった。そのため、生活環境が良好な職場に外国人労働者が集まると必ずしも言えないと見られる。

さらに、今回の研究で新しく指摘できる点としては、外国人労働者同士の人間関係の重要性が挙げられる。A農園においては、日本人と同じ条件で農作業に従事し、日本人スタッフとのコミュニケーションや日常的なサポートは充実していた。A農園で働く特技外等にとってもそのことへの評価が高かったが、特技外等同士の情報交換や信頼性が強くみられる。そのため、仕事上での特技外等間での上下関係は望まない傾向にあり、そのことが幹部への希望の低さにもあらわれていたと考えられる。

A農園側としては、優秀な人材に地位を与え、モチベーションを高めようとの考えであるが、お互いの人間関係を重視する特技外等にとっては受け入れ難いものであった。日本で長く働くために、それなりの地位を与えることが必要と考えているが、外国人労働者にとっては必ずしも当てはまるものではないのである。

とはいえ、A農園における特技外等は、長く働きたいという意向を有しており、A農園側も高い技術力を習得した彼らに経営の中核の人材になってもらうことを望んでいる。そのために、就業条件や生活環境の改善に努めており、その点に対する特技外等からの評価は高かった。こうした基本的な労働環境の条件整備は重要な課題である。

今後は外国人労働者の人生観や人間関係を理解した上での、日本での就労、生活のあり方への改善の取り組みが課題になると考えられる。それが、特技外と対象とした研究の課題でもある。

註)

- 1) A農園における外国人労働者の中には、特技外以外も含むが、彼らも今後特定技能に移行する可能性が高いことから、「特技外等」と表した。

引用文献

樋口直人 (2023) 「移民政策をめぐる連立方程式：特定技能に至る経路から考える」『グローバル・コンサーン』5：22-32。

- 堀口健治（2023）「『日本農業における外国人材受け入れの現状と課題』解題」『農業経済研究』95(2)：78-83.
- 宮入隆（2022a）「在留資格（特定技能）による特技外等の受け入れ」『農家の友』74(1)：78-80.
- 宮入隆（2022b）「JAグループ北海道における外国人材受け入れの多様化：営農支援事業に広がる外国人材の活用」『協同組合奨励研究報告』39-58.
- 宮入隆（2022c）「北海道における外国労働者への依存深化と地域社会の課題—農業分野を中心に—」『現代社会学研究』35：21-38.
- 宮入隆・東山寛（2023）「農業分野における外国人材の受け入れと農協：北海道における横断的調査から」『農業・農協問題研究』80：16-48.

要約

本研究の目的は、特定技能制度のもとで働く外国人労働者の就業および生活環境を評価することである。本研究では、北海道道央に位置する大規模野菜生産法人を対象に、雇用構造、外国人労働者のキャリア意向、および就業・生活環境の評価を分析した。調査結果によると、労働者は職場環境や雇用の安定性を評価しているが、季節による収入変動に対する不満が見られた。また、職場内の人間関係の影響により、多くの外国人労働者が管理職への昇進を避ける傾向にあることが明らかになった。さらに、住居やインフラは一定の基準を満たしているものの、地域社会との交流が限られており、社会的なつながりを築くことが困難であることが課題となっている。本研究は、昇進制度よりも賃金体系の改善が、外国人労働者の長期的な定着を維持する上でより効果的である可能性を示唆する。

キーワード：外国人労働者、北海道農業、特定技能、生活環境